

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN
BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE SAN
VICENTE DE CAÑETE 2013**

**PARA OPTAR EL GRADO DE:
MAGISTER EN**

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORES:

Br. MARÍA CONSUELO CALDERÓN CRUZ

Br. JUAN OSCAR FLORES LAURA

ASESOR:

Dra. IRMA MILAGROS CARHUANCHO MENDOZA

LIMA – PERÚ

2014

Dedicatoria

A Dios, a mis padres símbolo de perseverancia, esfuerzo y esmero, que siempre me han motivado para cumplir con mis ideales. A mis hijos Juan Luis y Luís Alberto por su comprensión.

A mi familia, en especial a mi madre, porque creyó en mí y me sacó adelante, dándome ejemplo digno de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ella, hoy puedo ver alcanzar mi meta. A mi esposa e hijos, Cielo Valeria y Abel Jhiré por su comprensión.

Agradecimiento

El trayecto de los estudios de la maestría, tiene hoy un momento importante al presentar esta investigación, motivo por el cual, debemos agradecer a quienes alentaron en todo momento nuestra decisión de concluir nuestros estudios satisfactoriamente.

A la comunidad educativa de los Centros de Educación Básica Regular del distrito de San Vicente de Cañete, por su apoyo constante durante la ejecución del presente trabajo.

A la universidad César Vallejos, por su aliento a la investigación y el valioso aporte para la culminación de esta tesis.

Presentación

Señores miembros del jurado, dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la facultad de educación, sección de Postgrado de la universidad “Cesar Vallejos”, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación.

Presentamos el trabajo de investigación correlacional denominado: “El Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los Centros de Educación Básica Regular del distrito de San Vicente de Cañete, 2013”. En el trabajo mencionado describimos logros y dificultades en la Educación Regular, se pretende orientar e inducir el juicio de apreciación que el docente tiene de manera individual de los alumnos y enriquecer el proceso enseñanza – aprendizaje en los CEBR del distrito de San Vicente en la provincia de Cañete con la única encomienda de mejorar el desempeño profesional, y de este modo estaremos en el camino para lograr la calidad educativa.

El trabajo consta de cuatro capítulos, el primero referido al problema de investigación, el segundo nos describe el marco teórico de las variables en estudio, el tercer capítulo nos relata el marco metodológico, el cuarto capítulo describimos los resultados de la investigación y finalmente las conclusiones y sugerencias.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación. Atentamente.

Los Autores.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
 CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del Problema	17
1.2.1 Problema General	17
1.2.2 Problemas Específicos	17
1.3 Justificación	18
1.3.1 Justificación Legal	18
1.3.2 Justificación Metodológica	18
1.3.3 Justificación Pedagógica	18
1.3.4 Justificación Práctica	18
1.4 Limitaciones	19
1.4.1 Limitaciones bibliográfica	19
1.4.2 Limitaciones en cuanto a disponibilidad de tiempo	19
1.4.3 Limitaciones económicas	19
1.5 Antecedentes	19
1.5.1 Antecedentes Internacionales	19
1.5.2 Antecedentes Nacionales	22
1.6 Objetivos	25
1.6.1 Objetivo General	25
1.6.2 Objetivos Específicos	25

CAPÍTULO II	26
MARCO TEÓRICO	
2.1 Clima Organizacional	27
2.1.1 Bases Teóricas de Clima Organizacional	27
2.1.2 Dimensiones del Clima Organizacional	30
2.2 Satisfacción Laboral	34
2.2.1 Bases Teóricas de Satisfacción Laboral	34
2.2.2. Dimensiones de Satisfacción Laboral	38
2.2.3 Fundamentos teóricos de Satisfacción Laboral	43
2.3 Definición de términos	49
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	50
3.1 Hipótesis	51
3.1.1 Hipótesis General	51
3.1.2 Hipótesis Específicas	51
3.2 Variables	51
3.2.1 Definición Conceptual	51
3.2.2 Operacionalización de las Variables	52
3.3 Metodología	52
3.3.1 Tipo de estudio	53
3.3.2 Diseño	54
3.4 Población y muestra	54
3.4.1 Población	54
3.4.2 Muestra	55
3.5 Método de Investigación	55
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
3.6.1 Técnica	56
3.6.2 Instrumento de recolección de datos	56
3.7 Métodos de análisis estadísticos	58
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	60
4.1 Descripción de los resultados	61
4.2 Demostración de hipótesis	62
4.2.1 Hipótesis General	62
4.2.2 Hipótesis Específica 1	64
4.2.3 Hipótesis Específica 2	65
4.2.4 Hipótesis Específica 3	67
4.4 Discusión	69
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	72

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	78
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Cuestionario de la variable: Clima Organizacional	
Anexo 3: Cuestionario de la variable: Satisfacción Laboral	
Anexo 4: Validez de instrumentos por expertos	
Anexo 5: Base de datos de Clima Organizacional	
Anexo 6: Base de datos de Satisfacción Laboral	

Índice de tablas

	Pág
	.
Tabla 1: Operacionalización de la variable Clima organizacional.	52
Tabla 1: Operacionalización de la variable Satisfacción laboral.	52
Tabla 3: Cuadro de Instituciones educativas y de número de docentes UGEL 08 del distrito de San Vicente de Cañete.	55
Tabla 4: El valor de Alfa de Cronbach	58
Tabla 5: Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los Centros de Educación Básica Regular del distrito de San Vicente de Cañete, 2013.	63
Tabla 6: Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los Centros de Educación Básica Regular del distrito de San Vicente de Cañete, 2013.	64
Tabla 7: Diseño organizacional y la Satisfacción laboral en los Centros de Educación Básica Regular del distrito de San Vicente de Cañete, 2013.	66
Tabla 8: Cultura organizacional y la Satisfacción laboral en los Centros de Educación Básica Regular del distrito de San Vicente de Cañete, 2013.	67

Índice de Figuras

	Pág
	.
Figura 1. Teoría Bifactorial de Herzberg.	44
Figura 2. Pirámide de Maslow: Jerarquía de necesidades.	48
Figura 3. Niveles del Clima organizacional en los Centros de Educación Básica Regular del distrito de San Vicente de Cañete, 2013”.	61
Figura 4. Niveles de la Satisfacción laboral en los Centros de Educación Básica Regular del distrito de San Vicente de Cañete, 2013.	62
Figura 5. Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los Centros de Educación Básica Regular del distrito de San Vicente de Cañete, 2013.	63
Figura 6. Potencial humano y la Satisfacción laboral en los Centros de Educación Básica Regular del distrito de San Vicente de Cañete, 2013.	65
Figura 7. Diseño organizacional y la Satisfacción laboral en los Centros de Educación Básica Regular del distrito de San Vicente de Cañete, 2013.	66
Figura 8. Cultura organizacional y la Satisfacción laboral en los Centros de Educación Básica Regular del distrito de San Vicente de Cañete, 2013.	68

Resumen

El principal objetivo de esta investigación es conocer la relación que existe entre “El Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los Centros de Educación Básica Regular del distrito de San Vicente de Cañete, 2013”.

El diseño de estudio fue descriptivo correlacional, los datos estadísticos que sostienen esta investigación vienen de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos como encuestas debidamente validadas y con la confiabilidad y validez respectiva a través del correspondiente estudio técnico de dichas pruebas. Los mismos que fueron aplicadas a 131 docentes para medir el Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes.

Los resultados demuestran que si existe relación directa y positiva entre las variables estudiadas, en la conclusión afirmamos que existe relación altamente significativa entre “El Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los Centros de Educación Básica Regular del distrito de San Vicente de Cañete, 2013”

Palabras claves: Clima Institucional, satisfacción laboral, potencial humano, diseño organizacional, estructura organizacional.

Abstract

The principal aim of this investigation is to know the relation that exists between "The Climate organizacional and the labor Satisfaction in the Centers of Basic Regular Education of San Vicente's district of Cañete, 2013.

"This study places inside the investigations quantitative of descriptive character - correlacional, since by means of the analysis, observation, comparison and description of the variables we have established the absence of relation between them. The statistical information that support this investigation comes from the results obtained by the application of the instruments to the teachers and validated by experts in the area of investigation. Between them we have a questionnaire applied to the teachers.

The results demonstrate that if there exists direct and significant relation Between the studied variables, in the conclusion we affirm that highly significant relation exists between "The Climate organizacional and the labor Satisfaction in the Centers of Basic Regular Education of San Vicente's district of Cañete, 2013"

key Words: - Institutional Climate - labor Satisfaction

Introducción

La presente investigación trata de establecer la relación entre “El Clima organizacional y la Satisfacción laboral en los Centros de Educación Básica Regular del distrito de San Vicente de Cañete, 2013”. Nuestra experiencia en el área docente nos permite conocer la relación de los Centros de Educación Básica Regular para reflexionar sobre el Clima Organizacional que realizan estas instituciones educativas para poder tener la afluencia de alumnado con la intención de formar a más personal y puedan desempeñarse y actuar en la sociedad que elijan, ya que nos encontramos en el marco de los cambios que se producen a todo nivel en el mundo moderno.

Esta investigación pretende ser un instrumento para la toma de decisiones dentro de la institución educativa ante una etapa de cambio y desarrollo de las instituciones y la necesidad de averiguar la correlación que tiene el clima institucional y la satisfacción laboral, es decir con este estudio sabremos si dicha relación tiene un impacto favorable o por lo contrario una caída en desarrollo del mismo, es por ello que las instituciones deberían establecer un clima institucional favorable por todos los elementos que piden de ello, los elementos internos así como los externos se pueden mencionar a los factores internos como aquellos que son directivos y el personal de trabajo y los elementos externos todo aquello que son clientes.

La presente investigación presenta los siguientes estudios, en el Capítulo I Problemas de investigación, Capítulo II Marco Teórico de las variables, Capítulo III Marco Metodológico, Capítulo IV Resultado de las hipótesis, finalmente las conclusiones, sugerencias.